



De zes succesfactoren

Een team is nog geen team als er team op staat. Aan mensen die samenwerken aan een gemeenschappelijk doel en/of resultaat, is op zichzelf niets bijzonders. Maar echt teamwerk is toch niet zo vanzelfsprekend als het lijkt. En dat een kleine extra investering in de zachte kant van samenwerken in een team, snel is terugverdiend.

Een groep mensen tot een team smeden, vereist aandacht voor een aantal succesfactoren.

De zes succesfactoren

De succesbepalende factoren bij het werken in teams zijn:

1. **heldere doelstellingen** (weten waarom het team bestaat)
2. **gezamenlijke verantwoordelijkheid** (voelen dat je er samen voor staat)
3. **open communicatie** (elkaar zonder dubbele bodems informeren wanneer nodig)
4. **wederzijds respect** (elkaar vertrouwen en waarderen)
5. **flexibel aanpassen** (inspelen op nieuwe mogelijkheden en bedreigingen creatief benaderen)
6. **initiatief tonen** (ook ongevraagd met suggesties komen en meedenken)

De Paardenkudde als metafoor:

1. Teamwerk vereist **heldere doelstellingen**

Een team dat goed wil functioneren, moet weten waarom het bestaat. Bij paardenteams, kuddes, is dat heel eenvoudig: de overlevingskans bij groepen is groter dan bij individuen. De kudde biedt veiligheid aan een prooidier. Het resultaat is dat het paard niet zo snel door een roofdier wordt gepakt en dus blijft leven. Concrete taken die direct tot dit resultaat leiden, bestaan uit de rangorde in een paardenkudde. Sterke paarden lopen / grazen aan de buitenzijde, zwakkere paarden in het midden van de kudde. De leidmerrie bepaalt wanneer er gegeten, verplaatst of gerust wordt. En de leidhengst bewaakt de kudde tegen gevaar en zorgt voor het nageslacht. Deze organisatie zorgt voor veiligheid.



2. Teamwerk vereist gezamenlijke verantwoordelijkheid

Teamleden die goed willen functioneren, moeten zich aan het doel EN elkaar verbonden voelen. Paarden hebben geen ik-waarde, maar zien zichzelf ten opzichte van de ander. In samenzijn, sociaal verband is meer te bereiken dan alleen. Samen is het veiliger dan alleen. Zo steunen zij elkaar en tonen zij zorg over het resultaat. Natuurlijk is dat bij de mens anders, wij zijn immers geen prooidieren. En toch helpt de sociale verbinding; wij zeggen niet voor niets: Alleen ga je sneller, samen kom je verder.

3. Teamwerk vereist open communicatie

Communicatie is de smeerolie in het team. Teamleden dienen bereid te zijn om open te zijn (over eigen bedoelingen en meningen) en om open te staan (voor feedback bijvoorbeeld). De communicatie tussen paarden gebeurt vooral non-verbaal. Omdat het prooidieren zijn, moet zij om te overleven weten wat jouw lichaamstaal vertelt. Niet wat je probeert te laten zien, maar dat wat je echt voelt. Een paard is expert in het oppikken van emoties (heeft de leeuwenfamilie net gegeten of zijn ze de tafel aan het dekken). Ook weer omwille van de doelstelling: veiligheid. Die gave zet ik in (ik vertaal het natuurlijke gedrag van het paard) om teams te 'lezen'.

4. Teamwerk vereist wederzijds respect

De onderlinge verschillen tussen teamleden zijn zowel de kracht van een team als een bron van conflicten. In een paardenkudde schittert ieder paard op diens plek /rang. Doordat ze inzicht hebben in elkaars talenten en beperkingen en deze respecteren, krijgt elk paard die rol in de kudde die het beste bij hem past. Zo ontstaat een sfeer van vertrouwen, waarin ieder risico's durft te nemen en elkaar durft aan te spreken.

5. Teamwerk vereist flexibele aanpassing

Het is erg belangrijk dat het team goed kan omgaan met veranderingen. Een paard kijkt niet terug, maar is altijd nieuwsgierig. Het is van goede wil en kiest daarbij de weg van de minste weerstand. Een paard neemt de ander zoals hij is en heeft daar geen waardeoordeel over. Indien je onzeker bent dan heeft de mens daar vaak een oordeel over. Voor een paard heeft deze gemoedstoestand een functie, blijktbaar is er een reden je zo te voelen en doet er zijn voordeel mee.



6. Teamwerk **vereist initiatief**

Initiatief tonen is verder kijken dan je taakomschrijving lang is. Een gebrek aan initiatief is niet alleen nadelig voor het team. Het is tevens één van de duidelijkste signalen dat het niet goed zit met het functioneren als team. Deze succesfactor is daarom hét bewijs of de onderlinge samenwerking gezond is. Initiatief tonen betekent dat de teamleden daden aan woorden koppelen. Dat ze actief zijn.

We leven het leven voorwaarts en begrijpen 'm achterwaarts.

Verandering is er altijd en constant. De leer van Charles Darwin, natuurwetenschapper, is: niet de sterkste of de meest intelligente overleven, maar diegene die zich het beste kunnen aanpassen aan veranderingen.

Conclusie Paarden kunnen ons veel leren! Deze metafoor wordt toegepast in de teamtrainingen van FRAS training

Elk van de 6 succesfactoren kan – indien goed nageleefd door de teamleden – meehelpen bij het vormen van een effectief team. Resultaten leiden tot waar het om draait: teamwerk. Doelgerichtheid levert bijvoorbeeld uitdaging op en Flexibiliteit leidt tot ontwikkeling. Gezamenlijke verantwoordelijkheid levert betrokkenheid op en Open communicatie leidt tot duidelijkheid. Wederzijds respect levert diversiteit op en Initiatief leidt tot actie.

De succesfactoren hangen bovendien onderling samen. Zo kun je geen open en directe communicatie hebben zonder respect voor elkaar. En elk team kan tenslotte eigen succesfactoren formuleren. Mits deze te vertalen zijn naar concreet gedrag.

Hoe gaat het in jouw team?

